

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA SALESMAN**
(Kasus Distributor Mobil Toyota PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru)
Effect of competence and granat of incentive to work productivity salesman
(Case distributor PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru)
(RS. HKBP Balige case study in Toba Samosir, North Sumatra)

Oleh:

Surya Ningsih Sinaga
Email : suryasinaga78@yahoo.co.id

Pembimbing : Dra. Hj. Lena Farida

Jurusan Administrasi Bisnis – Prodi Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik
Universitas Riau

Kampus Binawidya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293 – Tlp/Fax 0761 -
63277

ABSTRAK

This study to determine the effect of competence and incentives to work productivity salesman PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru. Where the proposed two independent variables and the dependent variable, namely competence and incentives act as independent variables and labor productivity plays as the dependent variable. This study took a number of respondents as many as 32 people and the population in the salesman PT.Agung Automall Soekarno-Hatta pekanbaru.

In this study, the data was obtained using a questionnaire with a scale of measurement using a Likert scale further processed and analyzed using the validity, reliabilitas, statistical analysis such as linear analysis, t test and f test using SPSS. Results of analysis using multiple linear regression, t test and f test so that it can be seen that the variable competence of a negative effect on work productivity salesman (H1), that incentives have a significant effect on the productivity of salesman (H2), and the significant influence of competence and administration incentives to work productivity salesman (H3)

Keywords: competence, incentives, labor productivity

A. Pendahuluan

Perkembangan zaman menciptakan beberapa konsumsi yang harus dihadapi oleh masyarakat pada umumnya. Masyarakat selayaknya dituntut untuk mengerti dan mengikuti perkembangan yang terjadi baik dari segi penerapan teknologi sampai efeknya yang mengakibatkan perubahan pola kehidupan manusia dalam menjalani aktifitasnya salah satu imbas yang nyata terasa dan terlihat oleh kemajuan teknologi adalah

masalah mobilitas yang dibantu adanya transportasi. Mobilitas masyarakat yang semakin tinggi membutuhkan komponen pendukung berupa sarana transportasi yang memadai dalam hal perpindahan dari satu tempat ke tempat lain.

Perkembangan kebutuhan masyarakat akan transportasi semakin pesat dan tidak bisa dipungkiri bahwa jenis kendaraan tersebut harus memenuhi kriteria dari tiap kepentingan masyarakat, apalagi bila masalah transportasi khususnya di kota besar tidak diimbangi

alat transportasi massal, maka masyarakat cenderung memilih alat transportasi pribadi untuk melayani keperluan mobilitas sehari-harinya. Perusahaan yang bergerak dalam pemasaran sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompetensi dalam bidangnya. Terutama dalam usaha pendistributuran dimana sumber daya manusia yang sangat berperan aktif dan menjadi ujung tombak pemasarannya adalah SPG (sales promotion girl), untuk itu dibutuhkan unit kerja karyawan yang berkompetensi dalam arti ahli dalam hal memasarkan, disiplin, berprestasi, dapat berkomunikasi yang baik, dan sebagainya dengan tujuan akhir untuk dapat menarik perhatian konsumen dan mengkonsumsi barang yang kita pasarkan. Namun begitu juga sebaliknya perusahaan harus memperhatikan serta memberi tunjangan kepada karyawannya guna untuk mendorong serta memacu semangat kerja karyawan tersebut, misalnya saja memberi tunjangan berupa insentif kepada karyawan dalam arti SPG (sales promotion girl) dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja yang baik. Sehingga dengan begitu pihak perusahaan dan karyawan dapat saling bekerja sama dan memperoleh keuntungan yang dicapai. Untuk itu dengan melihat taktik bisnis terutama bisnis yang bergerak dalam pemasaran sumber daya manusia merupakan kunci utama dan strategi pemasaran yang dipakai factor pendukung yang melekat dalam bisnis tersebut, sumber daya manusia yang berperan aktif dan bersentuhan langsung dengan konsumen dalam memasarkan hasil produknya adalah salesman dan salesman dapat dikatakan sebagai ujung tombak dalam pemenuhan target penjual yang dicapai perusahaan agar memperoleh profit yang diinginkan perusahaan. Namun untuk menunjang dan mendorong semangat kerja salesman perlu diberikan bentuk insentif sebagai bentuk perhatian dan penghargaan kerja salesman dalam memasarkan produknya sehingga

berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

Namun untuk mendukung meningkatnya produktivitas kerja organisasi dan tercapainya realisasi penjualan yang maksimal juga membutuhkan sumber daya manusia yang ahli. Hubungan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja adalah dengan memiliki karyawan yang sudah berkompetensi dalam arti yang dianggap memiliki nilai positif dibanding dengan tenaga kerja biasa pastinya sudah memiliki niat bekerja yang baik, sehingga mampu mendorong dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaannya lebih baik lagi dan mempengaruhi terhadap produktivitas yang dihasilkannya. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang berkompeten dalam bidangnya, terutama dalam industri pemasaran yang dimana tenaga kerja yang dibutuhkan adalah salesman yang turun langsung kelapangan serta berhadapan langsung dengan konsumennya. Kompeten yang dimaksud disini adalah keahlian yang dimiliki salesman tersendiri sebagai penjual yang baik, yang dapat mengalihkan persepsi konsumen dan mampu menarik konsumen dalam membeli barang tersebut, setidaknya karyawan harus memiliki pengetahuan umum mengenai produk yang ditawarkan, kecakapan dalam bekerja, dan faktor lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Salesman (Kasus Distributor Mobil TOYOTA PT Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru)** “

B. Rumusan masalah

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan factor yang sangat penting, terutama dalam usaha bisnis yang bergerak dalam pemasaran. Dimana sumber daya manusia yang sangat berperan penting adalah

salesman, yang merupakan ujung tombak perusahaan tersebut dalam memasarkan hasil produknya. Dengan alasan salesman merupakan sumber daya manusia yang berinteraksi langsung terhadap konsumen dan tentu harus memiliki kompetensi dalam kepribadian masing-masing dalam menarik perhatian konsumen untuk membeli hasil produk yang dipasarkan.

Namun dibalik itu untuk menunjang semangat kerja karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya harus disertai pula dengan dorongan seperti pemberian insentif terhadap karyawan, guna untuk meningkatkan semangat kerja tiap karyawan dan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan suatu perumusan masalah yaitu “Bagaimana Pengaruh Kompetesi dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Salesman (Kasus Distributor Mobil TOYOTA pada PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru)”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a) Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas salesman PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas salesman PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap produktivitas salesman PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru

b) Manfaat Penelitian

- 1) **Manfaat Akademis**
Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk dapat

mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan berpikir ilmiah.

2) Manfaat Praktis

- Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan tentang pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan (Salesman) PT Agung Automall Pekanbaru Jln Soekarno Hatta.
- Bagi penulis sebagai bahan dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Riau.
- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk peneliti selanjutnya.

D. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian pada PT Agung Automall yang tepat berada pada Jl Soekarno Hatta Pekanbaru.

Adapun alasan mengapa PT Agung Automall yang terletak di Jl Soekarno Hatta dijadikan sebagai lokasi penelitian adalah karena PT Agung Automall merupakan dealer mobil Toyota pertama yang ada di kota Pekanbaru dan salah satu cabang pembantunya yang terletak di Jln Soekarno-Hatta dan objek tersebut yang memungkinkan untuk membantu dalam pemberian data sesuai dengan judul yang saya miliki.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2012:115), dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua jumlah sasles yang terdapat pada PT Agung Automall II sebanyak 32 orang.

Dalam menentukan jumlah sampel menurut Arikunto (1996:120) yang menyatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 sebaiknya dipilih semuanya dan itu biasa disebut dengan metode sensus, tetapi apabila jumlah populasi terlalu besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Karena jumlah poulasi kurang dari 100 maka digunakan metode sensus dengan menjadikan keseluruhan populasi sebagai responden yaitu sebanyak 32 orang dan yang menjadi key informant adalah Manajer Personalia yang terdapat pada PT Agung Autmall Sekarno

3. Teknik Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan pebelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. *Interview* (wawancara) yaitu penelitian melakukan hal Tanya jawab (wawancara) dengan manejer personalia (Human Relation Development) untuk mendapatkan informasi tentang kompetensi yang dimiliki salesman dan pemberian insentif terhadap salesman di PT

Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru?

b. *Quesioner* (angket) yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada respnden yang telah ditetapkan sebagai sampel.

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari dua jenis yaitu :

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari agen yakni yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa informasi tentang pengaruh kompetensi dan pemberian insentif pada perusahaan tersebut.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu dari PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru yang meliputi target dan realisasi penjualan unit mobil 4 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2009 hingga tahun 2012, serta data gambaran umum perusahaan dari profil perusahaan. Selain itu peneliti juga mengambil data-data yang relevan dari buku-buku literatur.

5. Analisi Data

a. *Analisi Deskriptif*

Yaitu analisis yang ditunjukan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut (Umar 2002)

b. *Analisis Kuantitatif*

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $> r$ tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto, 2007)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai α dan r tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha* $> r$ tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai

cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(\frac{s_x^2 - \sum_{j=1}^k s^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana:

S^2 = Varians skor item ke-j dengan $j=1, 2, \dots$

k = Banyaknya item yang diujikan

s_x^2 = Varians skor total keseluruhan item

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. (Riduwan, 2004). Untuk mempermudah dan menghemat waktu maka dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS dalam proses penghitungannya.

Rumus:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

\hat{Y} = produktivitas

X_1 = kompetensi

X_2 = Insentif

b_1 = Koefisien regresi variabel antara x_1 dan y

b_2 = koefisien regresi variabel antara x_2 dan y

a = konstanta

e = standart error

$$b_1 = \frac{AB - CD}{F}$$

$$b_2 = \frac{DE - AC}{F}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

Dengan:

$$A = n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)$$

$$B = n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2$$

$$C = n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)$$

$$D = n \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)$$

$$E = n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2$$

$$F = EB - C^2$$

(Subiyakto, 2001)

Persamaan Linier Sederhana

Rumus: $Y = a + bX$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) mempunyai *range* antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$r^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y) - (\sum Y)^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

b. Uji Signifikasi Individu (uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X personal selling dan kualitas pelayanan) dengan variabel Y (keputusan pembelian).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Husein Umar, 2001)

c. Uji F (Uji Stimulan)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja salesman

Menurut Ghozali (2005:110) pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dan variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan normal probability plot yang merupakan analisis

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{\frac{k}{(1-R^2)/(n-k-1)}}$$

Apabila $F_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $P\text{-value} > \alpha$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap

variable dependen, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau $P_{value} < \alpha$ maka diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

E. Hasil Dan Pembahasan

A. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Pada PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru

| No | Kompetensi | Skor | Kompetensi |
|----|--------------------|------|------------|
| 1 | Pengetahuan | 188 | Netral |
| 2 | Pengalaman Kerja | 208 | Netral |
| 3 | Mampu Menganalisis | 195 | Netral |
| | Jumlah | 591 | Netral |

B. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Insentif Pada PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru

| No | Pemberian Insentif | Skor | Tanggapan Responden |
|----|-----------------------|------|---------------------|
| 1 | Insentif Material | 243 | Baik |
| 2 | Insentif Non Material | 251 | Baik |

| | | | |
|--|--------|-----|------|
| | Jumlah | 494 | Baik |
|--|--------|-----|------|

C. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja PT. Agung Automall Soekarno Hatta Pekanbaru

| No | Produktivitas Kerja | Skor | Tingkat Produktivitas Kerja |
|----|---------------------------------|------|-----------------------------|
| 1 | Kemampuan | 277 | Sangat baik |
| 2 | Meningkatkan Hasil yang Dicapai | 273 | Sangat baik |
| 3 | Pengembangan Diri | 279 | Sangat baik |
| 4 | Semangat Kerja | 279 | Sangat baik |
| 5 | Mutu | 245 | Baik |
| 6 | Efisiensi | 246 | Baik |
| | Jumlah | 1599 | Baik |

Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Salesman PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampilkan pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir disuatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas suatu pernyataan dalam suatu kuesioner dapat pula dilihat pada output spss pada tabel dengan judul

Item- Total Statistic. Memiliki kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing – masing pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* lebih besar dari r_{tabel} . Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 32 orang, maka nilai

r_{tabel} dapat diperoleh melalui *degree of freedom*= $n-2$, jadi *degree of freedom*= $32-2 = 30$, maka tingkat kemaknaan pada 5% didapat $r_{tabel}= 0,349$

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kuesioner

| Indikator | Item | r hitung | r tabel | Kesim pulan |
|---|--------|-------------|------------|----------------|
| Pengetahu an | Item 1 | 0,367 | 0,349 | Valid |
| | Item 2 | 0,405 | 0,349 | Valid |
| Pengalama n Kerja | Item 1 | 0,516 | 0,349 | Valid |
| | Item 2 | 0,367 | 0,349 | Valid |
| Mampu Menganalisis | Item 1 | 0,421 | 0,349 | Valid |
| | Item 2 | 0,402 | 0,349 | Valid |
| Insentif Material | Item 1 | 0,464 | 0,349 | Valid |
| | Item 2 | 0,594 | 0,349 | Valid |
| Insentif Non Material | Item 1 | 0,398 | 0,349 | Valid |
| | Item 2 | 0,355 | 0,349 | Valid |
| Kemampu an | Item 1 | 0,750 | 0,349 | Valid |
| | Item 2 | 0,731 | 0,349 | Valid |
| | | | | |
| Meningkat kan Hasil yang Dicapai | Item 1 | 0,545 | 0,349 | Valid |
| | Item 2 | 0,630 | 0,349 | Valid |
| Pengemba ngan Diri | Item 1 | 0,780 | 0,349 | Valid |
| | Item 2 | 0,459 | 0,349 | Valid |
| Semangat Kerja | Item 1 | 0,537 | 0,349 | Valid |
| | Item 2 | 0,389 | 0,349 | Valid |
| Mutu | Item 1 | 0,417 | 0,349 | Valid |
| | Item 2 | 0,399 | 0,349 | Valid |
| Efisiensi | Item 1 | 0,419 | 0,349 | Valid |
| | Item 2 | 0,525 | 0,349 | Valid |
| | | | | |

Sumber hasil Penelitian Lapangan, 2015
Data olahan Spss

Dari pengujian validitas dengan pengujian spss menyatakan bahwa butir pernyataan dapat digunakan karena jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas.

2 Uji Realibilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi kuesioner dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan

disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas Kuesioner

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Kesimpulan |
|----|---------------------|------------------|--------------|------------|
| 1 | Kompetensi | ,675 | 0,6 | Reliabel |
| 2 | Insentif | ,669 | 0,6 | Reliabel |
| 3 | Produktivitas kerja | ,835 | 0,6 | Reliabel |

| model | unstandardized Coefficients | | standardized Coefficients | | |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | T | sig. |
| (Constant) | 31,647 | 6,148 | | 5,147 | ,000 |
| 1. Kompetensi | ,294 | ,444 | ,118 | 2,660 | ,014 |
| 2. insentif | 1,508 | ,349 | ,772 | 4,320 | ,000 |

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2015

Dari tabel diatas menunjukkan angka pada kolom *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliable atau dapat diterima.

3.5.3. Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja salesman pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta

Pekanbaru digunakan analisis strategi dengan bantuan program spss.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| No | Variabel | Koefisien Regresi | t_{hitung} |
|---|------------|-------------------|--------------|
| 1 | Konstanta | 31,647 | 5,147 |
| 2 | Kompetensi | ,294 | 2,660 |
| 3 | Insentif | 1,508 | 4,320 |
| $R = 0,699^a$ $R^2 = 0,488$ Adjusted R Square = 0,453 | | | |

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2015

Dari hasil regresi linier sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 31,647 dan

| Model | T | Sig |
|-----------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 5,147 | ,000 |
| Kompetensi | 2,660 | ,014 |
| Insentif | 4,320 | ,000 |

koefisien variabel kompetensi sebesar 0,294 dan insentif sebesar 1,508. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 31,647 + 0,294X_1 + 1,508X_2$$

Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Sumber: Hasil Olahan Data spss, 2015

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 31,647. Artinya apabila pengaruh kompetensi dan insentif diasumsikan nol (0) .maka minat karyawan sebesar 31,647 poin.
- Nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,294 artinya setiap pengaruh kompetensi sebesar 1 satuan maka akan memberikan dampak kepada karyawan sebesar 0,294.
- Nilai koefisien variabel insentif sebesar 1,508 artinya setiap pengaruh kompetensi sebesar 1 satuan maka akan memberikan dampak kepada karyawan sebesar 1,508.

Tingkat korelasi yaitu sebesar 0,699 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara independen terhadap variabel dependennya, menurut Sugiono memiliki hubungan kuat.

Tabel 4
Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi

| No | Nilai koefisien | Kriteria |
|----|-----------------|---------------|
| 1 | 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 2 | 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 3 | 0,40 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 4 | 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 5 | 0,80 – 0,1000 | Sangat Kuat |

Sumber: olahan data SPSS

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja salesman pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi R^2 . Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai R^2 sebesar 0,488 atau 48,8 %. Artinya produktivitas kerja di PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru dipengaruhi oleh kompetensi dan pemberian insentif sebesar 48,8% sedangkan sisanya 51,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Uji Parsial (uji t)

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5
Hasil Parsial (Uji t)

| Model | T | Sig |
|-----------------|-------|------|
| 1 (Constant) | 5,147 | ,000 |
| Kompetensi | 2,660 | ,014 |
| Insentif | 4,320 | ,000 |

Berdasarkan table 5 diatas mengenai hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi (P_1).**
Analisis Regresi secara parsial antara variabel kompetensi (P_1)

dengan produktivitas kerja di PT. Agung Automall Soekarno-Hatta (Q) dengan uji-t sebesar 2,660 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,693 dan probabilitas 0,014 ($P < \alpha = 0,05$), dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara kompetensi dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja salesman pada PT. Agung Automall Soekarno-Hatta

- b. **Variabel Insentif (P_2).** Analisis Regresi secara parsial antara variabel insentif (P_2) dengan produktivitas kerja di PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru (Q) dengan uji t senilai 4,320 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,693 dan probabilitas 0,000 ($P < \alpha = 0,05$), dengan demikian secara parsial berpengaruh signifikan antara insentif dan produktivitas kerja di PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru.

4. Uji Simultan (Uji F/ANOVA)

Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen mempunyai mempengaruhi variabel dependen secara signifikan pada tingkat signifikansi 5%, digunakan uji F dimana nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel dimana suatu model dinilai layak apabila nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai $Sig/P < \alpha$. Berikut disajikan hasil uji ANOVA untuk menguji ketepatan model yang digunakan.

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 543,117 | 2 | 271,559 | 13,843 | ,000 ^a |
| | Residual | 568,883 | 29 | 19,617 | | |
| | Total | 1112,000 | 31 | | | |

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel diatas, menunjukkan nilai F-hitung sebesar 67,225 dengan tingkat signifikansi 0,000. Perbandingan antara $F_{\text{Hitung}} = 13,843$ dan $F_{\text{Tabel}} = 2,779$. Dengan lebih besarnya F_{Hitung} daripada F_{Tabel} maka pengaruh kompetensi dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja salesman di PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja salesman pada PT. Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru. Dengan demikian pembahasan yang dilakukan adalah untuk melihat signifikansi pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja salesman

Adapun hasil pengujian regresi dan korelasi secara keseluruhan dari model penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 6

Hasil Uji Hipotesis dengan $\alpha = 0,05$
(1,693)

| Hipótesis | Uji-F/t | Sig. | Keputusan |
|--|---------|------|-----------|
| Persepsi Kompetensi, dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktifits di PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru | 5,147 | ,000 | Diterima |
| Persepsi Kompetensi berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja di PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru | 2,660 | ,014 | Diterima |
| Persepsi Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru | 4,320 | ,000 | Diterima |

Pengaruh Persepsi Kompetensi, dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Salesman pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} lebih kecil dari alpha 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama.

Hal ini berarti bahwa variasi kompetensi salesman dijelaskan oleh variabel kompetensi dan pemberian insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa variasi kompetensi salesman dijelaskan oleh variabel kompetensi dan pemberian inentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru.

Produktivitas kerja secara bearsama-sama dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan pemberian insentif. Setiap karyawan pasti menginginkan pemberian insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan guna menggairahkan semangat dalam bekerja. Faktor lain dalam menilai sebuah produktivitas kerja yang baik atau tidak, maka karyawan akan menggunakan kedua dimensi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Apabila kedua faktor diatas tidak sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka karyawan akan merasa betah dengan pekerjaan yang mereka terima atau yang dikerjakan.

Pengaruh Persepsi atas kompetensi terhadap produktivitas kerja pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru

kompetensi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru,

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi akan menentukan tingkat produktivitas perusahaan. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, produktivitas kerja karyawan merupakan hal terpenting karena mempengaruhi terhadap profit yang di dapatkan pihak perusahaan untuk itu dengan memiliki karyawan yang berkompetensi dan mempengaruhi terhadap produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda untuk variabel kompetensi diperoleh tanda positif. Tanda positif tersebut mempunyai makna bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja salesman pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru, jika variabel bebas lainnya konstan. Variasi variabel kompetensi terhadap meningkatnya produktivitas kerja pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru juga ditunjukkan dengan nilai koefisien Beta = 0,294

Pengaruh Persepsi atas Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Salesman pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh tanda positif. Tanda positif tersebut mempunyai makna bahwa setiap peningkatan pemberian insentif akan mempengaruhi Produktivitas kerja pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru, jika variabel bebas lainnya konstan. Variasi variabel Insentif terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja Salesman pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru juga ditunjukkan dengan nilai koefisien Beta = 1,508

Item Pernyataan mengenai Persepsi pemberian insentif berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa pemberian insentif dianggap penting oleh karyawan dan skor tertinggi adalah pada pernyataan insentif non material yang mampu mendorong semangat kerja salesman disaat ingin melakukan pekerjaannya dengan

memberikan reward-reward dan dorongan lainnya.

F. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran persepsi salesman mengenai kompetensi yang dimiliki pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru yang terdiri dari pengetahuan, pengalaman kerja, dan mampu menganalisis berada pada kategori netral. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja salesman pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru. Artinya bahwa produktivitas kerja salesman. dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki salesman, dimana semakin rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh salesman maka akan semakin rendah pula tingkat produktivitasnya begitu juga sebaliknya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki salesman maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dan tingkat produktivitas kerja
2. Gambaran persepsi salesman mengenai pemberian insentif pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru yang terdiri dari insentif material dan non material dikatakan baik. Dari penjelasan tanggapan responden, pemberian insentif juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja salesman pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru. Artinya selain pengaruh dari kompetensi,

produktivitas kerja juga sangat dipengaruhi oleh adanya pemberian insentif. Hal ini berarti peningkatan produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan insentif kepada salesman.

3. Gambaran persepsi salesman mengenai produktivitas kerja pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru yang terdiri dari kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, semangat kerja, mutu dan efisiensi berada pada kategori setuju
4. Diketahui bahwa antara kompetensi dan pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja salesman pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru. Hal ini berarti tingkat produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor kompetensi dan pemberian insentif terhadap salesman.

G. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja salesman pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru terkesan cukup berpengaruh sesuai dengan jawaban responden yang dominan memberi respon setuju, namun untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik lagi kedepannya ada baiknya lebih memperhatikan dan memilih sales-sales yang berkompeten dalam arti tidak hanya memperhatikan ke 3 aspek yaitu pengetahuan, pengalaman bekerja, dan mampu menganalisis saja namun

memperhatikan aspek lain seperti kecekatan dalam bekerja dalam arti mampu membuat konsumen tertarik dan mempengaruhinya untuk membeli.

2. Pengaruh pemberian kompetensi terhadap produktivitas kerja salesman PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru terkesan sudah memuaskan sesuai dengan jawaban responden yang sudah setuju meskipun masih ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju. Namun guna menciptakan tingkat produktivitas kerja salesman pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru kedepannya alangkah baiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan para salesman kedepannya akan apa yang mereka butuhkan seperti bentuk perhatian guna menimbulkan rasa ingin bekerja lebih baik lagi kedepannya dalam diri mereka masing-masing.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja salesman PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru, pihak perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya baik itu intern maupun ekstern perusahaan, namun bagaimana pun SDM merupakan yang bergerak penting dalam perusahaan ini terutama sales. Untuk itu segala bentuk perhatian lebih ditujukan kepada mereka agar menjadi sebuah motivasi bagi mereka dan mampu melakukan pekerjaannya lebih maksimal.
4. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti kompetensi dan pemberian insentif yang mempengaruhi produktivitas kerja salesman pada PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru. Secara teoritis masih banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas

kerja. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang tidak diteliti penulis dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Andi Offset. uan, Malayu.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Eventina Sitorus. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement PULP Making-2 PT.I indah Kiat Pulp & Paper Perawang*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Riau.
- Ghozali, Imam, 2005 *aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, edisi ke 3, penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Hariandja.Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Hasib J.Ravianto. 1986. *Produktivitas dan Pengukuran*, Cetakan I. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas
- Hasibuan.Malayu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- I.D.K.R. Ardiyana. 2010. *Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Manullang. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjja Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean dan Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priansa, Suwatno. 2011. *manajemen SDM dalam organisasi Public dan Bisnis*. penerbitan Alfabeta: Bandung
- Riduwan dan Sunarto, H. 2007. *”Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, 2004, *“Metode dan Teknik Menyusun Tesis”*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sjafri dan Aida. 2007. *Manajemen Mutu SDM*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Subiyakto, Haryono. 2001. *Statistika Inferen edisi kedua*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyanto, 2011, *“Metodologi Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, Dr. Edi . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-3, Jakarta: Prenada Media Group
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.